

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN I HOTEL BALOI BATAM

Ary Prasetyo¹, Dirman Paulus Marbun², Asih Purwana Sari³, Suratman⁴, Vincentius Ade Arianto Ciptoputra⁵, Merline Julianti⁶

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam, Indonesia¹
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam, Indonesia²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam, Indonesia³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam, Indonesia⁴
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam, Indonesia⁵
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam, Indonesia⁶*

E-Mail: arypars22@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to determine whether compensation and work discipline influence work motivation. The population in this study were all employees of I Hotel Baloi Batam, totaling 141 people, while the sample taken was 105 people. The sampling technique used simple random sampling technique using a research instrument in the form of a questionnaire. Data processing in this study used Structure Equation Modeling (SEM) AMOS 24. The results of this study, the effect of compensation on work motivation is positive insignificant and the effect of work discipline on work motivation is negative insignificant. The effect of compensation and work discipline on work motivation of I Hotel Baloi Batam employees is very small, at 2%.*

Keywords: *Compensation; Work Discipline; Work Motivation; SEM AMOS*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan I Hotel Baloi Batam yang berjumlah 141 orang, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik simple random sampling dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Structure Equation Modeling (SEM) AMOS 24. Hasil penelitian ini, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah positif tidak signifikan dan pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah negatif tidak signifikan. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan I Hotel Baloi Batam sangat kecil yaitu sebesar 2%.

Kata Kunci: *Kompensasi; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; SEM AMOS*

PENDAHULUAN

Pemerintah Kota Batam Bersama Badan Pengusahaan (BP) Batam terus berkomitmen menjadikan Batam sebagai kota Industri dan juga kota pariwisata. Beberapa tempat terus di tata dan dikembangkan supaya dapat menarik banyak wisatawan (Taofan, 2026). Hotel yang merupakan faktor pendukung dalam dunia pariwisata menjadi salah satu objek yang perlu dilakukan peningkatan melalui pelayanan yang optimal kepada para wisatawan. Peningkatan pelayanan dapat dilakukan jika para karyawan hotel mempunyai disiplin kerja yang baik disertai motivasi kerja yang tinggi, salah satunya dengan memberikan kompensasi sehingga memberikan kinerja yang optimal. Jika sebaliknya karyawan suka menunda-nunda pekerjaan yang semestinya dapat diselesaikan dengan cepat, hal ini dapat mengganggu operasional dari hotel (Setyani & Suhartono, 2024).

Dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik, memotivasi karyawan menjadi salah satu faktor yang penting. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berkerja dengan rajin dan penuh semangat sehingga dapat mendukung perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Motivasi kerja merupakan proses yang usaha yang terus menerus dan terarah dari seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, guna mendukung perusahaan mencapai tujuannya (Nurzalza *et al*, 2024). Dalam hal meningkatkan motivasi, selain digerakkan melalui internal

dari pekerja itu sendiri, perusahaan harus hadir dengan rasangan yang dapat meningkatkan motivasi dari karyawannya.

Kompensasi merupakan paket berupa gaji, tunjangan, bonus, jaminan kesehatan atau keselamatan kerja dan lainnya, yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan dari kinerja yang diberikan karyawan dari tugas dan tanggung jawab yang sudah dikerjakannya (Razmayanti & Kusuma, 2024). Melalui kompensasi tersebut diharapkan karyawan dapat termotivasi sehingga bekerja dengan penuh semangat dan penuh tanggung jawab. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, tentunya akan berdampak pada suasana hati sehingga mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan sikap mematuhi dengan penuh kesadaran dan kerelaan terhadap norma atau aturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga tujuan dapat tercapai (Afif *et al*, 2024). Dalam sebuah perusahaan aturan diberlakukan untuk dapat ditaati oleh para karyawannya supaya perusahaan tersebut dapat tertib sehingga proses produksi atau pelayanan berjalan dengan baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi menjadikan suasana kerja menjadi kondusif, terkendali dan nyaman serta proses produksi atau pelayanan berjalan dengan baik.

Penelitian tentang kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja sudah pernah dilakukan, akan tetapi masih ada *research gap* atau penelitian yang hasilnya bertolak belakang. Beberapa penelitian yang memberikan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh: (Mayningtiyas *et al*, 2024); (Putri *et al*, 2024); (Suparman, 2024); (Akhiryani & Ahmadi, 2024); (Yuniyanto *et al*, 2023) dan (Handoko & Susbiyani, 2022). Sedangkan penelitian yang hasilnya berkebalikan dari penelitian diatas adalah penelitian yang dilakukan oleh: (Azmi, 2024); (Sobari *et al*, 2024); (Maulana *et al*, 2022); (Izhar *et al*, 2024) dan (Susanti, 2022). Penelitian tentang disiplin kerja dan motivasi kerja yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja anatara lain: (Putri *et al*, 2024); (Agustriani *et al*, 2022); (Nabilla *et al*, 2024); (Izhar *et al*, 2024) dan (Anggeraini & Adnyana, 2024). Sedangkan penelitian yang memberikan kesimpulan berkebalikan dengan penelitian diatas antara lain: (Astuti *et al*, 2025); (Yosephin *et al*, 2025); (Noverahman *et al*, 2023) dan (Heliyana *et al*, 2025).

Dalam mendukung pariwisata kota Batam, I Hotel Baloi mempunyai letak yang strategis karena berekatan dengan tepat belanja seperti BCS Mall, Grand Mall, dan Nagoya Hill Mall. Sedangkan untuk wisata religius bisa mengunjungi Masjid Jabal Arafah dan Vihara Budhi Bhakti atau basa disebut Pek Kong Wingsor. Hotel I Baloi juga mempunyai fasilitas kolam renang dan *gym* dan *spa*. Hasil observasi dan wawancara terbuka pada beberapa karyawan, masalah kedisiplinan dan kompensasi menjadi catatan penting. Beberapa karyawan mengeluhkan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak memuaskan sehingga menyebabkan motivasi bekerja berkurang. Sebagian karyawan juga mempunyai tingkat disiplin yang rendah dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau barang dari pemberi kerja dalam hal ini perusahaan kepada penerima kerja dalam hal ini karyawan, atas dedikasinya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik (Azzahra *et al*, 2024). Kompensasi merupakan kombinasi imbalan yang di berikan perusahaan, baik imbalan eksternal berupa gaji, tunjangan, bonus, promosi jabatan atau imbalan internal berupa rasa bangga, senang dan potensi pengembangan diri yang bertujuan untuk memotivasi karyawan sehingga karyawan tersebut mau bertahan (yanual *et al*, 2024). Kompensasi menurut Hasibuan terdiri dari 4 indikator yaitu: (1) Gaji yang diberikan Perusahaan kepada karyawan pada setiap bulannya, (2) Insentif yang berupa imbalan dari Perusahaan berupa finansial yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya yang melampaui target, (3) Tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan rumah, makan, transportasi, dan lain sebagainya, (4) Fasilitas yang diberikan Perusahaan kepada karyawan guna mendukung atau menunjang pekerjaan karyawan tersebut (Harom *et al*, 2026).

Disiplin kerja merupakan tingkah, tindakan atau perilaku dari seorang karyawan yang menaati dan patuh terhadap peraturan di Perusahaan tempat berkerja sehingga membentuk karakter yang baik dan dapat bekerja dengan baik dalam membantu Perusahaan mencapai tujuan (Astuti *et al*, 2025). Disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan yang diterapkan supaya karyawan tersebut dapat mengubah perilakunya dalam perusahaan, sehingga karyawan dapat

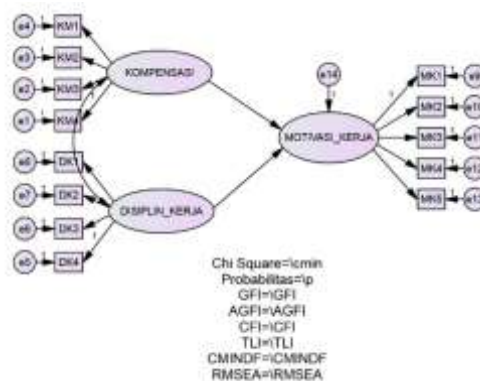
membantu tercapainya tujuan perusahaan (Prasetyo *et al*, 2023). Beberapa indikator dari disiplin kerja karyawan antara lain: (1) Kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan, (2) Pemeliharaan peralatan dan layanan ditempat kerja baik kebersihan, kualitas layanan kepada pelanggan dan interaksi yang baik dengan pelanggan, (3) Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya, (4) Menjaga keselamatan di tempat kerja baik katas dirinya sendiri dan pelanggan (Aisyah, 2024).

Motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan dari diri karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab, dan secara tulus hati sehingga menghasilkan suatu output yang memuaskan (Shefani & Jaya, 2024). Motivasi kerja merupakan proses atau aktivitas yang berupa dorongan dari diri untuk memberikan berapa banyak usaha yang diberikan melalui penyesuaian diri untuk melaksanakan pekerjaan yang tugaskan kepadanya (Wahyudi *et al*, 2023). Indikator motivasi kerja menurut Maslow antara lain: (1) Kebutuhan Fisik, seperti makan, perumahan, kebutuhan rumah tangga dan kebutuhan diri lainnya; (2) Kebutuhan rasa nyaman dan aman, seperti keamanan terjamin, kesehatan terjamin, jaminan hari tua tau pension dan jaminan lainnya; (3) Kebutuhan sosial, seperti interaksi dengan teman sekerja, rekreasi Bersama, dan lain sebagainya; (4), Kebutuhan akan penghargaan, hal ini ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan dari atasan atau teman sekerja akan pekerjaan yang sudah dikerjakannya; (5), Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan pemberian tugas yang lebih menantang yang sesuai dengan kemampuan karyawan supaya karyawan dapat mengembangkan diri mereka (Nurzalza *et al*, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang datanya merupakan data primer yang diambil langsung dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan I Hotel Baloi Batam yang jumlah 141orang. Dari populasi tersebut, jumlah sampel yang diambil dihitung dengan menggunakan rumus *Slovin* yaitu sebesar 105orang. Instrumen yang dipakai dalam pengambilan data dari sampel menggunakan kuesioner. Teknik pengambilah sampel, karena populasi dianggap *homogen* tanpa memperhatikan strata maka menggunakan *simple random sampling* (Prasetyo *et al*, 2025). Sedangkan pengolahan data penelitian menggunakan program *Stucture Equation Modeling (SEM) AMOS 24*.

Pada model ini terdapat 2 variabel eksogen yaitu kompensasi dan disiplin kerja sedangkan variabel endogen berjumlah 1 variabel yaitu motivasi kerja. Model penelitian pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja aalah sebagai berikut:



Gambar 1 Model penelitian pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja
 Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

Sedangkan hipotesis pada penelitian ini ada 2 hipotesis yaitu:
 H_1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di I Hotel Baloi Batam.
 H_2 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di I Hotel Baloi Batam.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari uji normalitas data dari 3 variabel penelitian dengan total 13 indikator, yang terdiri dari: variable kompensasi mempunyai 4 indikator, variable disiplin kerja mempunyai 4 indikator dan variable motivasi kerja mempunyai 5 indikator. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1 Hasil Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
MK5	2	5	-0.209	-0.875	-1.039	-2.172
MK4	2	5	-0.038	-0.157	-0.824	-1.723
MK3	2	5	0.439	1.836	-0.524	-1.096
MK2	2	5	-0.112	-0.47	-0.792	-1.657
MK1	2	5	-0.074	-0.311	-0.839	-1.755
DK1	2	5	0.287	1.199	-0.985	-2.06
DK2	2	5	0.171	0.715	-1.059	-2.215
DK3	2	4	-0.267	-1.118	-0.964	-2.016
DK4	2	5	0.365	1.528	-0.913	-1.91
KM1	3	5	-0.161	-0.672	-1.08	-2.258
KM2	3	5	0.374	1.566	-0.734	-1.535
KM3	3	5	0.092	0.386	-0.963	-2.013
KM4	2	5	-0.15	-0.628	-0.77	-1.61
Multivariate					17.778	4.612

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

Tabel 1 hasil normalitas data, dapat dilihat untuk indikator variable kompensasi yaitu KM1 sampai KM4, untuk indikator disiplin kerja yaitu DK1 sampai DK4 dan untuk indikator variable motivasi kerja yaitu MK1 sampai MK5. Pada nilai c.r skew untuk menentukan kecondongan atau kemiringan data, dapat dilihat bahwa nilainya masih di antara -2.58 sampai +2.58. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk kecondongan atau kemiringan data berdistribusi normal. Pada c.r kurtosis untuk menentukan kerucingan data, dapat dilihat bahwa nilainya masih di antara -2.58 sampai +2.58. Hal ini menandakan bahwa untuk kemiringan data berdistribusi normal. Kesimpulan dari analisis data dari tabel1 hasil normalitas data menyimpulkan bahwa untuk semua indikator pada semua variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji CFA (Confirmatory Factor Analysis)

Uji CFA digunakan untuk memastikan dan membuktikan bahwa indikator-indikator merupakan representasi dari konstruk laten atau variabel yang diteliti. Hasil uji CFA dari variabel kompensasi dapat dilihat pada table 2, hasil uji CFA dari variable disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 3, dan hasil uji CFA dari variabel motivasi kerja dapat dilihat dari tabel 2.

Tabel 2 Hasil uji CFA Variabel Kompensasi

Item	Cut-of Value	Indicator	Result	Conclusion
Probabilitas semua indikator	< 0.05	KM4	0.000	Achieved
		KM3	0.000	Achieved
		KM2	0.000	Achieved
		KM1	0.000	Achieved

<i>loading factor</i>	> 0.5	KM4	0.814	Achieved
		KM3	0.789	Achieved
		KM2	0.788	Achieved
		KM1	0.835	Achieved
<i>Variance Extraced (AVE)</i>	> 0.5	All Indikator	0.651	Achieved
<i>Construct Reliabilty (CR)</i>	> 0.7	All Indikator	0.882	Achieved

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

Pada table 2 terlihat bahwa probabilitas untuk semua indikaor *variable* kompensasi bernilai 0.000 dan *loading factor* untuk semua indicator lebih besar dari 0.5 yang berarti juga di terima (*Achieved*). Hasil perhitungan *Variance Extraced (AVE)* lebih besar dari 0.5 dan hasil perhitungan *Construct Reliabilty (CR)* lebih besar dari 0.7. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator Adalah valid dan reliabel atau dapat di terima (*Achieved*).

Tabel 3 Hasil uji CFA Variabel Disiplin Kerja

Item	Cut-of Value	Indicator	Result	Conclusion
Probalilitas semua indikator	< 0.05	DK4	0.000	Achieved
		DK3	0.000	Achieved
		DK2	0.000	Achieved
		DK1	0.000	Achieved
<i>loading factor</i>	> 0.5	DK4	0.613	Achieved
		DK3	0.736	Achieved
		DK2	0.801	Achieved
		DK1	0.726	Achieved
<i>Variance Extraced (AVE)</i>	> 0.5	All Indikator	0.522	Achieved
<i>Construct Reliabilty (CR)</i>	> 0.7	All Indikator	0.812	Achieved

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

Pada table 3 terlihat bahwa probabilitas untuk semua indikaor *variable* disiplin kerja bernilai 0.000 dan *loading factor* untuk semua indicator lebih besar dari 0.5 yang berarti juga di terima (*Achieved*). Hasil perhitungan *Variance Extraced (AVE)* lebih besar dari 0.5 dan hasil perhitungan *Construct Reliabilty (CR)* lebih besar dari 0.7. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator adalah valid dan reliabel atau dapat di terima (*Achieved*).

Tabel 4 Hasil uji CFA Variabel Motivasi Kerja

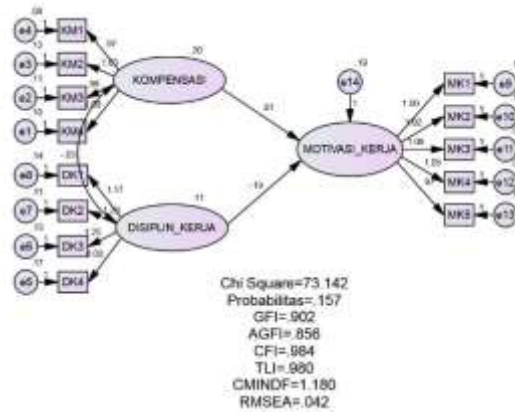
Item	Cut-of Value	Indicator	Result	Conclusion
Probalilitas semua indikator	< 0.05	MK1	0.000	Achieved
		MK2	0.000	Achieved
		MK3	0.000	Achieved
		MK4	0.000	Achieved
		MK5	0.000	Achieved
<i>loading factor</i>	> 0.5	MK1	0.798	Achieved
		MK2	0.824	Achieved
		MK3	0.843	Achieved
		MK4	0.843	Achieved

		MK5	0.805	Achieved
Variance Extraced (AVE)	> 0.5	All Indikator	0.677	Achieved
Construct Reliabilty (CR)	> 0.7	All Indikator	0.913	Achieved

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

Pada table 4 terlihat bahwa probabilitas untuk semua indikaor *variable* kinerja karyawan bernilai 0.000 dan *loading factor* untuk semua indicator lebih besar dari 0.5 yang berarti juga di terima (*Achieved*). Hasil perhitungan *Variance Extraced (AVE)* lebih besar dari 0.5 dan hasil perhitungan *Construct Reliabilty (CR)* lebih besar dari 0.7. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator adalah valid dan reliabel atau dapat di terima (*Achieved*).

Hasil Analisis Dengan SEM (Structural Equation Model)



Gambar 2 Hasil Analisis SEM (Structural Equation Model)

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

Hasil Analisis Model Persamaan Struktural

Hasil Analisis model persamaan strukturan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Standardized Regression Weights

	Estimate
Motivasi Kerja <--- Kompensasi	.006
Motivasi Kerja <--- Disiplin Kerja	-.139

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

Tabel 6 Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi Kerja <--- Kompensasi	.006	.110	.052	.958	par_11
Motivasi Kerja <--- Disiplin Kerja	-.186	.157	-1.183	.237	par_12

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

Tabel 7 Standardized Direct Effects

	Disiplin Kerja	Kompensasi
Motivasi Kerja	-.139	.006

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

Model persamaan struktur Analisis Pengaruh kompensasi (x_1) dan disiplin kerja (x_2) terhadap motivasi kerja (y) adalah sebagai berikut:

$H_1 \rightarrow Y = y_{y.x_1}x_1 + e_1 \rightarrow Y = 0.006 X_1 + e_1 \rightarrow X_1$ berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Y.

$H_2 \rightarrow Y = y_{y.x_2}x_2 + e_2 \rightarrow Y = -0.139 X_2 + e_2 \rightarrow X_2$ berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Y.

Hasil Analisis Model Pengukuran Dengan *Squared Multiple Correlations*

Tabel 8 Squared Multiple Correlations

	Estimate
Motivasi Kerja	0.020

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

Hasil Analisis Goodness of Fit

Tabel 8 Goodness of Fit

Goodness of Fit Index	Cut-of Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-square (χ^2)	Diharapkan kecil	73.142	baik
Probabilitas	>0,05	0,157	baik
GFI	≥ 0,90	0,902	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,856	Marjinal
CFI	≥ 0,90	0,984	Baik
TLI	≥ 0,90	0,980	Baik
CMIN/DF	≤ 3,00	1.180	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,042	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SEM Amos 24

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai *estimate* sebesar 0.006 yang berarti pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja bernilai positif. Sedangkan nilai C.R. sebesar 0.052, nilai tersebut lebih kecil dari pada 2.000 dan nilai *probability* sebesar 0.958, nilai tersebut lebih besar dari pada 0.5. Dari dasar uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah positif tidak signifikan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh: (Azmi, 2024); (Sobari *et al*, 2024); (Maulana *et al*, 2022); (Izhar *et al*, 2024) dan (Susanti, 2022), yang memberikan kesimpulan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Mayningtiyas *et al*, 2024); (Putri *et al*, 2024); (Suparman, 2024); (Akhiryani & Ahmadi, 2024); (Yuniyanto *et al*, 2023) dan (Handoko & Susbiyani, 2022), yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan I hotel Baloi melalui pemberian gaji, insentif, tunjangan dan insentif dari pihak perusahaan dinilai oleh karyawan belum mampu meningkatkan motivasi kerja mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai karyawan belum dapat memenuhi kebutuhan fisik seperti makan, perumahan, kebutuhan rumah tangga dan kebutuhan lainnya. Selain itu belum dapat memberikan rasa nyaman dan kebutuhan sosial seperti rekreasi bersama serta belum memenuhi kebutuhan perwujudan diri.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai *estimate* sebesar -0.139 yang berarti pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja bernilai negatif. Sedangkan nilai C.R. sebesar -1.183, nilai tersebut lebih kecil dari pada 2.000 dan nilai *probability* sebesar 0.237, nilai tersebut lebih besar dari pada 0.5. Dari dasar uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah negatif tidak signifikan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh: (Astuti *et al*, 2025); (Yosephin *et al*, 2025); (Noverahman *et al*, 2023) dan (Heliyana *et al*, 2025), yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Putri *et al*, 2024); (Agustriani *et al*, 2022); (Nabilla *et al*, 2024); (Izhar *et al*, 2024) dan (Anggeraini & Adnyana, 2024), yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penegakan disiplin kerja yang dilakukan oleh perusahaan seperti penjadwalan jam kerja, kewajiban karyawan untuk melakukan pemeliharaan peralatan, memberikan layanan kepada pelanggan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan, dan menjaga keselamatan di tempat kerja belum dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan penegakan disiplin oleh perusahaan dinilai karyawan menjadi beban yang harus mereka lakukan sehingga motivasi dalam bekerja menjadi terhambat.

Pengukuran Pengaruh Dengan *Squared Multiple Correlations* dan Pembahasan Hasil Analisis *Goodness of Fit*

Pengukuran pengaruh dengan menggunakan *Squared Multiple Correlations* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara Bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel I Baloi Batam. Hasil pengaruh ini dapat dilihat pada table 8, dimana besarnya nilai Estomate adalah 0.02. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Hotel I Baloi Batam hanya sebesar 2%. Jadi faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebesar 98%.

Pembahasan hasil analisis *Goodness of Fit* dapat dilihat pada table 9, dimana hasil *Chi-square* (x^2) yang bernilai 73.142 sesuai dengan *cut of value* yang bernilai kecil. Nilai probabilitas juga baik karena nilai sebesar 0.157 lebih besar dari 0.05. nilai GFI sebesar 0.902, nilai CFI sebesar 0,984 dan nilai TLI sebesar 0.980 juga baik karena lebih besar dari 0.90. Nilai CMIN/DF sebesar 1.180 lebih kecil dari pada 3.0 dan nilai RMSEA bernilai 0.042 lebih kecil dari 0.08 juga bernilai baik. Sedangkan nilai AGFI sebesar 0.856 lebih kecil dari 0.90 termasuk kategori marginal. Dari 8 kriteria, 7 kriteria tergolong baik dan 1 kriteria marginal, menandakan bahwa model diatas adalah baik atau Fit.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel I Baloi Batam bernilai positif tetapi tidak signifikan. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Hotel I Baloi Batam bernilai negatif tidak signifikan. Besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Hotel I Baloi Batam sangat kecil yaitu sebesar 2%. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi motivasi akan tetapi tidak masuk dalam penelitian ini Adalah sebesar 98%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, beberapa saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja cukup besar, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjut guna menemukan faktor yang lebih dominan yang mempengaruhi motivasi kerja di I Hotel Baloi Batam.
2. Perusahaan dalam hal ini I Hotel Baloi Batam harus melakukan cara lain untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tidak terjadi demotivasi karyawan dalam bekerja.
3. Perlu peninjauan kembali pemberian kompensasi dan penegakan disiplin kerja kepada karyawan di I Hotel Baloi Batam, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

Afif, M., Sukariyono, D., & Rachman, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taman Dayu Golf Club & Resort Bagian Housekeeping Di Prigen Pasuruan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 7(1), 84-95.

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Aisyah, D. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asia Heritage Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(6), 384-394.
- Akhiryani, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Culture education and technology research (Cetera)*, 1(3), 56-67.
- Anggeraini, M., & Adnyana, I. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 363-378.
- Astuti, D., Hazriyanto, H., & Prasetyo, A. (2025). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di PT. Varta Microbattery Batam. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 1256-1225Azmi, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Brownly Persian Petshop-Yogyakarta*. 15(1), 67-76.
- Azzahra, W. K., Wijaya, F., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 270-277.
- Handoko, N. T. P., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 181-190.
- Harom, P. M., Aprillia, F., & Siboro, S. F. (2026). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kesehatan. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 623-630.
- Heliyana, E., Pramesthi, R. A., & Pramitasari, T. D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(6), 1046-1060.
- Izhar, G. M., Irawanto, I., Misransyah, M., Risal, S., & Yani, A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *REFORMASI*, 14(1), 56-72.
- Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65-75.
- Mayningtiyas, D. C., Mariam, I., Hadikusuma, R., Latianingsih, N., & Sinaga, M. O. (2024, December). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Detikcom PT Trans Digital Media). *In Seminar Nasional Riset Terapan*. 13(1), 166-175.
- Nabilla, H. Y., Prawitasari, D., Oktavia, V., & Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT APL Semarang. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 48-60.
- Nurzalza, D. R., Asnawi, A., & Arfani, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1), 217-232.
- Prasetyo, A., Suratman, S., Sari, A. P., & Purba, D. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pademik Covid-19. *Manivest: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi*, 1(2), 21-31.

- Prasetyo, A., Sari, A.P., & Suratman (2025). *Buku Ajar Statistika Bisnis*. Sijunjung: Mitra Cendekia Media
- Putri, F. A., Sumarni, S., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(2), 115-135.
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215.
- Setyani, D., & Suhartono, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Savero Hotel Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 384-392.
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai asn jabatan fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 862-872.
- Sobari, D. A., Setiawan, A. A., Insania, S., Suhendri, Y., & Latif, A. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi kerja PT. Suzuki Indomobil Motor. *Indonesian Journal of Innovation Science and Knowledge*, 1(3), 144-161.
- Suparman, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT. Mana Jaya Makmur Mojokerto* (Doctoral dissertation, Kompensasi, budayaorganisasi, motivasi).
- Susanti, L. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan J&T Ekspres Cabang Kota Sungai Penuh Selama Pandemi Covid-19* (Doctoral dissertation, STIE Sakti Alam Kerinci).
- Taofan, M. (2026). BP Batam Terus Mengembangkan Pariwisata Batam Sebagai Motor Penggerak Perekonomian, <https://bpbatam.go.id>, Diakses pada tanggal 14 Januari 2026.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Mempredikasi Turnover Intention: Peran Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2064-2075.
- Yosephin, A. T., Muksin, A., Firdaus, V. F., Nursina, N., & Utami, N. E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(3), 173-189.
- Yuniyanto, M., Budiarto, W., & Winarko, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Sumenep Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten). *Journal Of Management and Creative Business*, 1(4), 55-74.